

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA OPERATOR SEKOLAH, KOMPETENSI  
OPERATOR SEKOLAH, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR DI EKS  
KAWEDANAN DELANGGU KABUPATEN KLATEN**



**PUBLIKASI ILMIAH**

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Magister  
Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana**

**Oleh:**

**BUDI NUGROHO**

**Q 100 140 086**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA OPERATOR SEKOLAH, KOMPETENSI  
OPERATOR SEKOLAH, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR DI EKS  
KAWEDANAN DELANGGU KABUPATEN KLATEN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

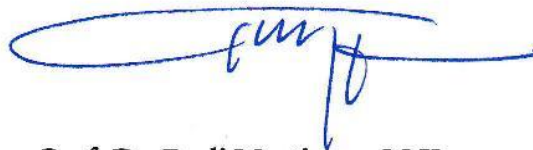
Oleh:

**BUDI NUGROHO**

**Q 100 140 086**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

**Dosen Pembimbing I**



**Prof. Dr. Budi Murtiyasa, M.Kom.**

**Dosen Pembimbing II**



**Dr. Suyatmini, M.Si.**

HALAMAN PENGESAHAN

KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA OPERATOR SEKOLAH, KOMPETENSI  
OPERATOR SEKOLAH, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR DI EKS  
KAWEDANAN DELANGGU KABUPATEN KLATEN

Oleh:

BUDI NUGROHO

Q 100 140 086

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Selasa, 12 April 2016  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. Budi Murtiyasa, M.Kom. (.....)  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Suyatmini, M.Si. (.....)  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Maryadi, M.A. (.....)  
(Anggota II Dewan Penguji)

Direktur,



*Khudzaifah Dimiyati*  
Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, April 2016

Penulis



**BUDI NUGROHO**

**Q 100 140 086**

# KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA OPERATOR SEKOLAH, KOMPETENSI OPERATOR SEKOLAH, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR DI EKS KAWEDANAN DELANGGU KABUPATEN KLATEN

Oleh:

Budi Nugroho<sup>1</sup>, Budi Murtiyasa<sup>2</sup> dan Suyatmini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>2,3</sup> Dosen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

[budinugroho04@yahoo.com](mailto:budinugroho04@yahoo.com)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja operator sekolah, kompetensi operator sekolah, dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Populasi penelitian ini berjumlah 140 orang. Sampel berjumlah 100 orang, diperoleh dengan teknik sampling kuota. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, Uji t, Uji F, koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan sumbangan efektif, serta sumbangan relatif. Hasil penelitian ini menunjukkan ada kontribusi yang signifikan motivasi kerja operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten dengan sumbangan efektif sebesar 18,3%. Ada kontribusi yang signifikan kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten dengan sumbangan efektif sebesar 33,1%. Ada kontribusi yang signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten dengan sumbangan efektif sebesar 14,2%. Ada kontribusi yang signifikan motivasi kerja operator sekolah, kompetensi operator sekolah, dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 65,6%.

**Kata kunci:** motivasi kerja, kepemimpinan, kinerja, kompetensi, operator sekolah

## Abstract

The research attempts to find out the contribution of school operator's job motivation, school operator's competence, and School Principal's leadership towards school operator's performance in Eks Kawedanan Delanggu of Klaten regency. The research methodology was qualitative research which used explanative approach. The research population was 140 elementary school operators. The data were taken from 100 school operators as sample which used quote sampling technique. Data collecting technique were taken from questionnaires. Data analysis in this research used descriptive statistic analysis, classic assumption test, multiple regression analysis, t-test, F-test, coefficient of determination ( $R^2$ ), effective contribution, and relative contribution. The research findings show that there is a significant contribution in school operator's job motivations toward elementary school operator's performance in Eks Kawedanan Delanggu of Klaten regency with effective contribution about 18,3%, There is significant contribution in school operator's competence toward elementary

school operator's performance in Eks Kawedanan Delanggu of Klaten regency with effective contribution about 33,1%, There is significant contribution in School Principal's leadership toward elementary school operator's performance in Eks Kawedanan Delanggu of Klaten regency with effective contribution about 14,2% and there is significant contribution of school operator's job motivation, school operator's competence and a School Principal's leadership towards elementary school operator's performance in Eks Kawedanan Delanggu of Klaten regency with determination coefficient ( $R^2$ ) about 65,6%.

**Keywords:** job motivation, leadership, performance, competence, school operator

## 1. PENDAHULUAN

Program perencanaan pendidikan nasional merupakan bagian penting dalam mewujudkan rencana strategis pembangunan pendidikan nasional. Untuk membangun program perencanaan pendidikan dibutuhkan data-data pendukung yang cepat, lengkap, valid, akuntabel dan terbaru (*up to date*). Oleh sebab itu, dibangun pusat referensi sistem pendataan terbaru berskala nasional. Proses pengelolaan datanya dilakukan secara terpusat, daring (*online*) dan dalam waktu-nyata (*real time*) yang disebut dengan sistem Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Operator sekolah memiliki peran yang sangat vital dalam sistem dapodik. Adapun tugas operator sekolah adalah menyebarkan formulir pendataan Kepala Sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK), dan peserta didik dalam rangka mendapatkan data untuk dientri kedalam aplikasi, mengentri data sesuai dengan data yang terisi di formulir pendataan, dan mengirim data ke server melalui aplikasi dapodik (Kemdikbud, 2015: 4) Oleh sebab itu, operator sekolah harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, agar pelaporan dapodik dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan data real yang ada.

Motivasi adalah keadaan internal dan kekuatan, yang mendorong individu untuk mengambil tindakan tertentu (Azar dan Shafighi, 2013: 433). Lebih lanjut, Hikmat (Bakar, 2014: 723) menambahkan dorongan atau stimulus ini diberikan kepada seseorang untuk memiliki kemampuan dan bertindak. Dalam pelaksanaan tugas operator sekolah, motivasi kerja ini dapat berupa pemberian gaji dan upah yang layak serta pemberian bonus atas hasil pekerjaannya. Belum adanya regulasi yang jelas mengenai operator sekolah membuat kesejahteraan operator sekolah menjadi permasalahan yang harus segera diselesaikan. Selain itu, sebagian besar operator sekolah adalah guru Wiyata Bhakti yang bukan tupoksinya dalam pendataan dapodik, sehingga kurang memiliki kompetensi dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Menurut Boyatzis (Setyaningdyah, dkk., 2013: 141), kompetensi adalah kemampuan dan kapasitas. Kemampuan operator sekolah dalam pengoperasian TIK menjadi tolak ukur keakuratan data dapodik. Meskipun begitu, pentingnya data dapodik ini tidak hanya dibebankan kepada operator sekolah selaku ujung tombak pendataan. Kepala sekolah harus mengawal dan mengawasi proses pendataan yang dilakukan oleh operator sekolah.

Kebenaran dan keakuratan data dapodik menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kecerdasan di atas rata-rata bawahan, berperilaku efektif dan profesional agar dapat melaksanakan perannya secara efektif (Widiyastuti dan Arikunto, 2015: 86). Menurut Munning dan Curtis (Usman, 2011: 290), kepemimpinan yang efektif dapat diukur dengan indikator, antara lain: (1) penilaian berdasarkan fakta (obyektif) tidak bersifat subyektif; (2) menciptakan visi dan misi yang jelas; (3) dapat memotivasi, dan (4) dapat memberdayakan staf. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sebagai manajer adalah membimbing, mengarahkan dan menggerakkan serta mengadakan supervisi/monitoring terhadap kinerja operator sekolah.

Kinerja disini mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan harus didukung oleh motivasi diri yang kuat (Darsana, 2013: 39). Kinerja lebih menitikberatkan pada hasil yang ingin dicapai. Pencapaian hasil ini

dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas dengan motivasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sekolah. Kinerja operator sekolah dipengaruhi oleh motivasi kerja operator sekolah, kompetensi operator sekolah, dan kepemimpinan Kepala Sekolah.

Tujuan penelitian ini untuk mengukur besarnya kontribusi motivasi kerja operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten, mengukur besarnya kontribusi kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten, mengukur besarnya kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten, dan mengukur besarnya kontribusi motivasi kerja operator sekolah, kompetensi operator sekolah, dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten. Temuan besarnya kontribusi tersebut didasarkan pada data yang diperoleh dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk membantu memecahkan permasalahan operator sekolah sehubungan dengan pengembangan kinerjanya, yang pada gilirannya dapat mewujudkan system pendataan dapodik yang lengkap, akurat, valid dan akuntabel.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Penelitian eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antarfenomena atau variabel. Hubungan tersebut bisa berbentuk hubungan korelasional atau saling hubungan, sumbangan atau kontribusi satu variabel terhadap variabel lainnya ataupun hubungan sebab akibat (Sutama, 2012: 40). Subjek penelitian ini adalah semua operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu yang berjumlah 140 orang. Sampel ujicoba berjumlah 30 orang yang berada di luar sampel tetapi masih dalam populasi dan sebagai sampel pengambilan data berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling kuota.

Teknik pengumpulan data dengan membagikan angket (*questioner*). Teknik pengukuran dalam instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Mengumpulkan seluruh data hasil pengisian angket, penyekoran pada skala Likert, ujicoba instrumen dan pelaksanaan penelitian.

Proses pra penelitian adalah ujicoba instrumen untuk mengetahui validitas dan realibilitas alat ukur. Validitas instrumen menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* melalui Uji t. Reliabilitas instrumen menggunakan *Alfa Cronbach*. Uji validitas dan realibilitas operator sekolah berjumlah 30 orang di luar sampel penelitian.

Teknik analisis data berupa statistik deskriptif yang berhubungan dengan pengumpulan, peringkasan dan penyajian data. Teknik analisis data juga menggunakan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi. Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2014: 84). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji coba instrumen dan teknik analisis data dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil perhitungan deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja operator sekolah sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 0,36. Hasil perhitungan rata-rata dan standar deviasi variabel motivasi kerja operator sekolah dapat dilihat pada tabel 1. Dikonsultasikan dengan kriteria kategorisasi yang digunakan, maka rata-rata skor adalah di atas 3,40 termasuk kategori baik sesuai dengan skala penilaian. Hasil kategorisasi tersebut didapatkan persentase sebesar 16,8% responden menilai variabel motivasi kerja operator sekolah sangat baik, 56,2% menilai baik, 25,5% menilai cukup, 1,5% menilai kurang dan 0,0% menilai sangat kurang. Hasil rekapitulasi persentase variabel motivasi kerja operator sekolah dapat dilihat pada tabel 2. Jumlah responden yang menilai sangat baik dan baik

sebesar 73,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten sangat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah. Hal itu tampak dengan adanya tanggung jawab dalam melakukan kerja, adanya prestasi yang dicapai, selalu melakukan pengembangan diri dan adanya kemandirian dalam bertindak (Uno, 2008: 112). Meskipun motivasi kerja operator sekolah bukan merupakan satu-satunya faktor dalam peningkatan kinerja operator sekolah, motivasi kerja operator sekolah merupakan dorongan untuk mengembangkan potensi diri dalam peningkatan kinerja operator sekolah. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan harus didukung oleh motivasi diri yang kuat (Darsana, 2013: 39).

Skor rata-rata variabel kompetensi operator sekolah dalam perhitungan deskriptif sebesar 3,83 dan standar deviasi sebesar 0,39. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 1. Setelah dikonsultasikan dengan kriteria kategorisasi yang digunakan, maka rata-rata skor adalah di atas 3,40 termasuk kategori baik sesuai dengan skala penilaian. Hasil kategorisasi tersebut didapatkan persentase sebesar 10,5% responden menilai variabel kompetensi operator sekolah sangat baik, 62,6% menilai baik, 25,9% menilai cukup, 1,1% menilai kurang dan 0,0% menilai sangat kurang. Hasil rekapitulasi persentase variabel kompetensi operator sekolah dapat dilihat pada tabel 2. Jumlah responden yang menilai sangat baik dan baik sebesar 73,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja operator sekolah. Kompetensi merupakan kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2007: 38). Kompetensi yang dimiliki operator sekolah dapat ditunjukkan dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Menurut Moorhead (Sugiyono, 2009: 12), kualitas kerja merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan baik buruknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian, ketampanan dan kecakapan.

Variabel kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan jumlah skor rata-rata dalam perhitungan deskriptif sebesar 3,94 dan standar deviasinya sebesar 0,50. Hasil perhitungan rata-rata dan standar deviasi variabel kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel 1. Hasil tersebut, dikonsultasikan dengan kriteria kategorisasi yang digunakan, maka rata-rata skor adalah di atas 3,40 termasuk kategori baik sesuai dengan skala penilaian. Hasil kategorisasi tersebut didapatkan persentase sebesar 19,7% responden menilai variabel kepemimpinan Kepala Sekolah sangat baik, 55,5% menilai baik, 23,7% menilai cukup, 1,1% menilai kurang dan 0,0% menilai sangat kurang. Hasil rekapitulasi persentase variabel kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel 2. Jumlah responden yang menilai sangat baik dan baik cukup tinggi, yaitu sebesar 75,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sebagai penyelenggara pendidikan mempunyai tanggung jawab terhadap kinerja operator sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kecerdasan di atas rata-rata bawahan, berperilaku efektif dan profesional agar dapat melaksanakan perannya secara efektif (Widiyastuti dan Arikunto, 2015: 86). Lebih lanjut, Minning dan Curtis (Usman, 2011: 290) menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan dapat memberdayakan semua sumber daya yang ada untuk kemajuan dan keberhasilan sekolah. Kepemimpinan yang efektif dapat diukur dengan indikator penilaian berdasarkan fakta, menciptakan visi, memotivasi dan memberdayakan staf.

Dibandingkan dengan variabel motivasi kerja operator sekolah, kompetensi operator sekolah, dan kepemimpinan Kepala Sekolah, variabel kinerja operator sekolah menunjukkan bahwa skor rata-rata dalam perhitungan deskriptif paling rendah, yaitu sebesar 3,77 dengan standar deviasi sebesar 0,40. Hasil perhitungan rata-rata dan standar deviasi variabel kinerja operator sekolah dapat dilihat pada tabel 1. Meskipun begitu, apabila dikonsultasikan dengan kriteria kategorisasi yang digunakan, maka rata-rata skor adalah masih di atas 3,40, yang termasuk dalam kategori baik sesuai dengan skala penilaian. Hasil kategorisasi tersebut didapatkan persentase sebesar 10,6% responden menilai variabel kinerja operator sekolah dasar sangat baik, 57,3% menilai baik, 30,2% menilai cukup,



1,8% menilai kurang dan 0,1% menilai sangat kurang. Hasil rekapitulasi persentase variabel kinerja operator sekolah dapat dilihat pada tabel 2. Jumlah responden yang menilai sangat baik dan baik sebesar 67,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu masih cukup tinggi. Selain hasil yang menjadi tujuan, kinerja harus dilaksanakan dengan manajemen yang baik. Sedarmayanti (2011: 260) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil seseorang bekerja, proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kinerjanya dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan harus didukung oleh motivasi diri yang kuat (Darsana, 2013: 39).

Tabel 1. Hasil Perhitungan Rata-rata dan Standar Deviasi

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi
Motivasi Kerja Operator Sekolah	3,88	0,36
Kompetensi Operator Sekolah	3,83	0,39
Kepemimpinan Kepala Sekolah	3,94	0,50
Kinerja Operator Sekolah	3,77	0,40

Tabel 2. Rekapitulasi Persentase

Variabel	SB	B	C	K	SK
Motivasi Kerja Operator Sekolah	16,8	56,2	25,5	1,5	0,0
Kompetensi Operator Sekolah	10,5	62,6	25,9	1,1	0,0
Kepemimpinan Kepala Sekolah	19,7	55,5	23,7	1,1	0,0
Kinerja Operator Sekolah	10,6	57,3	30,2	1,8	0,1

Keterangan: SB=Sangat Baik, B=Baik, C=Cukup, K=Kurang, SK=Sangat Kurang

Hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa ada kontribusi yang signifikan motivasi kerja operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten. Berdasarkan hasil Uji t (parsial) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,299 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,448 dan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Besarnya kontribusi dapat diketahui berdasarkan sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR). Variabel motivasi kerja operator sekolah memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 18,3% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 27,8%. Sehingga dapat diketahui besarnya kontribusi motivasi kerja operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten adalah sebesar 18,3%. Hasil Rekapitulasi Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) variabel motivasi kerja operator sekolah dapat dilihat pada tabel 3.

Dengan demikian, hasil tersebut konsisten dengan penelitian Muogbo (2013: 79) yang menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik diberikan kepada pekerja disebuah organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Motivasi ekstrinsik tersebut antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan dan gaji (Siagan, 2006: 294). Kesimpulan serupa juga disampaikan oleh Zamer, et.al. (2014: 298) yang menyatakan bahwa motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dipahami, karena motivasi kerja operator sekolah merupakan cerminan dari kinerja, tanggung jawab, kreatifitas, pengetahuan komitmen dan konsistensi operator sekolah. Motivasi kerja

merupakan modal utama seorang operator sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya agar visi dan misi sekolah dapat tercapai. Operator sekolah yang memiliki motivasi kerja tinggi akan tercermin dari kinerjanya yang baik, sebaliknya jika operator sekolah memiliki motivasi kerja rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

Perhitungan Uji t (parsial) variabel kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,461 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,088 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat diketahui bahwa ada kontribusi yang signifikan kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten, dengan jumlah sumbangan efektif (SE) sebesar 33,1% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 50,5%. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten adalah sebesar 33,1%. Hasil Rekapitulasi Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) variabel kompetensi operator sekolah dapat dilihat pada tabel 3.

Kontribusi yang diberikan kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah paling dominan daripada motivasi kerja operator sekolah dan kepemimpinan Kepala Sekolah, yaitu sebesar 33,1%. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Srikaningsih dan Setyadi (2015: 213), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, Hutapea dan Thoha (2008: 28) membagi kompetensi menjadi tiga indikator, yaitu: pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Hasil tersebut dapat dipahami karena kinerja operator sekolah akan baik jika didukung dengan pengetahuan dan ketrampilan operator sekolah mengenai prosedur dan standar pelaksanaan tugas sehingga mereka mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan meningkatkan kinerja sebagai seorang operator sekolah. Sikap operator sekolah dapat dikatakan baik ditunjukkan dengan semangat tinggi dalam bekerja, kreatif dan selalu siap dalam membantu rekan-rekan kerja yang membutuhkan. Operator sekolah yang berkompeten akan memiliki kinerja yang baik, sebaliknya jika operator sekolah memiliki kompetensi rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil Uji t (parsial), yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,187 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,201 dan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Variabel kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 14,2% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 21,7%, sehingga dapat diketahui besarnya kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten adalah sebesar 14,2%. Hasil Rekapitulasi Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) variabel kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel 3.

Obiwuru, et.al (2011: 108) menunjukkan bahwa sementara gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Shahab dan Nisa (2014: 75), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Dengan demikian, ada kesamaan dalam penelitian ini yang menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja operator sekolah. Dengan kata lain, jika kepala sekolah memiliki kinerja kepemimpinan yang baik akan dapat memimpin operator sekolah dengan baik pula yang selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Sebaliknya jika kinerja kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja operator sekolah juga tidak akan maksimal.

Secara simultan, penelitian ini menunjukkan bahwa ada kontribusi yang signifikan motivasi kerja operator sekolah, kompetensi operator sekolah, dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten. Berdasarkan hasil Uji

F (simultan) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 60,897 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Besarnya kontribusi dapat diketahui berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 65,6%, sehingga terdapat sisanya 34,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja operator sekolah, kompetensi operator sekolah, dan kepemimpinan Kepala Sekolah dikatakan baik jika mampu membawa peningkatan dan perubahan kinerja operator sekolah. Perubahan tersebut ditandai dengan meningkatnya pemahaman atas tupoksinya, munculnya inovasi-inovasi baru dalam menjalankan tugas, kecepatan dan keakuratan kerja serta adanya kerja sama (Fadel: 2009: 195). Lebih lanjut, Miner (Sudarmanto, 2009: 11) menyebutkan dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja dan adanya kerja sama. Dengan kata lain, jika operator sekolah termotivasi untuk bekerja dengan didukung oleh kompetensi yang memadai serta kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik secara simultan akan dapat meningkatkan kinerja operator sekolah. Sebaliknya jika motivasi kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh operator sekolah rendah dengan kepala sekolah yang kurang mampu memimpin dengan baik akan membuat kinerja operator sekolah menurun.

Tabel 3. Rekapitulasi Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)	Sumbangan Relatif (SR)
Motivasi Kerja Operator Sekolah	18,3%	27,8%
Kompetensi Operator Sekolah	33,1%	50,5%
Kepemimpinan Kepala Sekolah	14,2%	21,7%
Jumlah	65,6%	100%

#### 4. SIMPULAN

Variabel motivasi kerja operator sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten, dengan jumlah kontribusi sebesar 18,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa operator sekolah yang memiliki motivasi kerja tinggi akan tercermin dari kinerjanya yang baik. Sebaliknya, jika operator sekolah memiliki motivasi kerja rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

Kontribusi yang disumbangkan kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten, paling besar diantara variabel yang lain dalam penelitian ini, yaitu sebesar 33,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa operator sekolah yang berkompeten dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang memadai akan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, jika operator sekolah memiliki kompetensi rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

Kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten juga dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi sebesar 14,2% terhadap kinerja operator sekolah di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepala sekolah memiliki kinerja kepemimpinan yang baik akan dapat memimpin operator sekolah dengan baik pula yang selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Sebaliknya, jika kinerja kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja operator sekolah juga tidak akan maksimal.

Ada kontribusi yang signifikan motivasi kerja operator sekolah, kompetensi operator sekolah, dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten. Hal ini dapat diartikan bahwa jika operator sekolah termotivasi untuk bekerja dengan didukung oleh kompetensi yang memadai serta kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik secara simultan akan dapat meningkatkan kinerja operator sekolah. Sebaliknya, jika operator sekolah tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kompetensi yang memadai, serta Kepala Sekolah yang kurang memperhatikan operator sekolah, maka kinerja operator sekolah juga akan menurun.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azar, M. dan Shafighi, A. A. 2013. "The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 9, pp. 432-445.
- Bakar, R. 2014. "The Effect of Learning Motivation On Student's Productive Competencies In Vocational High School, West Sumatra". *International Journal of Asian Social Science*, Vol. 4, No. 6, pp. 722-732.
- Darsana, M. 2013. "The Influence Of Personality and Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior". *The International Journal Of Management*, Vol. 2, No. 4, pp. 35-42.
- Fadel, M. 2009. *Reinventing Local Government: Pengalaman dari Daerah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia.
- Hutape, P. dan Thoah, N. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedi Pustaka Utama.
- Muogbo, U. S. 2013. "The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)". *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, Vol. 2, No. 7, pp. 70-80.
- Obiwuru, T. C., et.al. 2011. "Effects Of Leadership Style On Organizational Performance: A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi-Ketu Council Development Area Of Lagos State, Nigeria". *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol. 1, No. 7, pp. 100-111.
- Robbins, S. P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Setyaningdyah, E., et.al. 2013. "The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 5, No. 4, pp. 140-153.
- Shahab, M. A. dan Nisa, I. 2014. "The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee". *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 2, No. 5, pp. 69-77.
- Siagian, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu. Cetakan ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sriekaningsih, A. dan Styadi, D. 2015. "The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan, Indonesia". *European Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 11, pp. 208-219.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutama. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R dan D*. Surakarta: Fairuz Media.
- Uno, H. B. 2008. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widyastuti, M. dan Arikunto, S. 2015. "Dinamika Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah Efektif di SD Kanisius Kadirojo, Sengkan, Duwet". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 1, pp. 82-96.
- Zameer, H., et.al. 2014. "The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan". *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4, No. 1, pp. 293-298.